

# NUEVAS TENDENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Curso 2020-2021

(Fecha última actualización: 17/07/2020)

(Fecha de aprobación en Comisión Académica del Máster: 17/07/2020)

SEMESTRE	CRÉDITOS	CARÁCTER	TIPO DE ENSEÑANZA	IDIOMA DE IMPARTICIÓN
2º	4	Optativa	Presencial	Español
<b>MÓDULO</b>		Fundamentos avanzados en Gestión Empresarial		
<b>MATERIA</b>		Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos		
<b>CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO</b>		Escuela Internacional de Posgrado		
<b>MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE</b>		<b>Máster Universitario en Técnicas Cuantitativas en Gestión Empresarial</b>		
<b>CENTRO EN EL QUE SE IMPARTE LA DOCENCIA</b>		Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales		
<b>PROFESORES<sup>(1)</sup></b>				
<b>María Eugenia Senise Barrio</b>				
<b>DIRECCIÓN</b>		Dpto. Organización de Empresas II, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Despacho A-219. Correo electrónico: <a href="mailto:misenise@ugr.es">misenise@ugr.es</a>		
<b>TUTORÍAS</b>		<a href="http://oe2.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes/0b84f62c84b21a250cc4c65414a44068">http://oe2.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes/0b84f62c84b21a250cc4c65414a44068</a>		
<b>COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS</b>				
<b>COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- CG0: Hablar bien en público.</li> <li>- CG3: Que los estudiantes sean capaces de buscar y recopilar información de un tema de interés proveniente de fuentes diversas, especialmente a partir de las nuevas tecnologías.</li> <li>- CG4: Que los estudiantes sean competentes para analizar, sintetizar y gestionar la información y documentos disponibles de forma eficaz, incluyendo la capacidad de interpretar, evaluar y emitir un juicio razonado.</li> <li>- CG5: Que los estudiantes adquieran la capacidad de trabajar en equipo, fomentando el intercambio de ideas, compartiendo el conocimiento y generando nuevas metas y modelos de trabajo colaborativo.</li> <li>- CG7: Que los estudiantes tengan la capacidad de organización y planificación.</li> <li>- CB6: Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.</li> <li>- CB7: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.</li> <li>- CB8: Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular</li> </ul>				

<sup>1</sup> Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/>)



juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

- CB9: Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10: Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT1: Capacitar a los alumnos para la asimilación de la bibliografía actual e interpretar críticamente sus métodos y sus resultados.
- CT2: Conocer una lengua extranjera, especialmente el inglés, para el manejo de la gran mayoría de la literatura científica, asistencia y participación a congresos y seminarios especializados de carácter internacional, software informático, etc. Asimismo, el estudiante adquirirá la capacidad de redactar y presentar informes científicos simples en la lengua inglesa.
- CT4: Sintetizar y analizar la información y los documentos disponibles de cara a desarrollar eficientes estrategias investigadoras y/o obtener y presentar claramente, de forma oral y escrita, conclusiones relevantes a partir de tales estrategias y metodologías.
- CT5: Analizar, interpretar, evaluar, discutir y comunicar resultados procedentes de investigaciones y conclusiones obtenidas dentro de una línea de trabajo, así como priorizar las actuaciones en base a razonamientos objetivos.
- CT6: Capacidad para manejar distintas herramientas informáticas especializadas necesarias para poder abordar la resolución de problemas así como presentar sus resultados.
- CT7: Capacidad de tomar decisiones en situaciones de incertidumbre y capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- CT8: Capacidad para asimilar y responder a los conocimientos de todos los módulos cursados, entresacando y profundizando en los aspectos que conforman motivaciones e intereses propios que sean de actualidad.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE1: Aplicar las herramientas cuantitativas a la resolución de problemas en el ámbito empresarial planteados con datos procedentes de muestras de la población objetivo en estudio.
- CE17: Adquirir conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un tema concreto de la gestión empresarial para emitir informes o juicios profesionales.
- CE18: Adquirir destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos de gestión empresarial.
- CE21: Adquirir y utilizar una formación avanzada en el campo de la gestión empresarial que les permita ampliar sus conocimientos y atender las exigencias del mundo académico y profesional.
- CE23: Desarrollar la autonomía en el aprendizaje, en el análisis de los problemas y adquirir un modelo de toma de decisión en situaciones complejas, basado en los principios de eficacia y eficiencia en las empresas y en la consecución de los objetivos determinados por la misma.
- CE24: Diseñar sistemas para gestionar adecuadamente la información en la empresa.
- CE25: Utilizar instrumentos prácticos de evaluación de la gestión de recursos humanos: estudio de evaluación de plantilla, cálculo de necesidades de personal y selección, procesos de formación, etc.
- CE26: Capacidad de innovar para introducir cambios que se adapten a las nuevas exigencias en las empresas.

#### OBJETIVOS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE (SEGÚN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO)

##### El estudiante sabrá/ comprenderá:

- La importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos en el resultado de las empresas.
- Los diversos condicionantes generales en la relación entre estrategia de recursos humanos, estrategia corporativa y resultado de la empresa.
- Las tendencias en la gestión internacional de recursos humanos.
- Las principales políticas desarrolladas en la gestión de expatriados en la empresa.
- Las nuevas tendencias en investigación sobre la gestión de la diversidad.
- Conocimientos de flexibilidad laboral.



## BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO)

### 1.- Dirección estratégica de recursos humanos.

Se hará un análisis de las últimas tendencias en investigación en este campo, teniendo en cuenta principalmente la base de recursos y capacidades.

### 2.- Dirección de recursos humanos y resultado de la empresa.

Análisis de las principales líneas de estudio en esta relación, la cual se presenta bajo una perspectiva universalista.

### 3.- Dirección internacional de recursos humanos.

Repaso breve de las principales tendencias en la gestión de recursos humanos en empresas internacionales.

### 4.- Gestión de expatriados.

Análisis de las principales prácticas de recursos humanos aplicadas a este grupo específico de directivos de empresas.

### 5. – Gestión de la diversidad.

Uno de los temas más novedosos e incipientes en investigación en recursos humanos.

### 6. – Flexibilidad laboral.

## TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

### TEMARIO TEÓRICO:

#### 1.- Dirección estratégica de recursos humanos.

Se hará un análisis de las últimas tendencias en investigación en este campo, teniendo en cuenta principalmente la base de recursos y capacidades.

#### 2.- Dirección de recursos humanos y resultado de la empresa.

Análisis de las principales líneas de estudio en esta relación, la cual se presenta bajo una perspectiva universalista.

#### 3.- Dirección internacional de recursos humanos.

Repaso breve de las principales tendencias en la gestión de recursos humanos en empresas internacionales.

#### 4.- Gestión de expatriados.

Análisis de las principales prácticas de recursos humanos aplicadas a este grupo específico de directivos de empresas.

#### 5. – Gestión de la diversidad.

Uno de los temas más novedosos e incipientes en investigación en recursos humanos.

### TEMARIO PRÁCTICO:

El temario práctico de esta asignatura coincide con el temario teórico.

### PRÁCTICAS DE LABORATORIO:

No procede.

### PRÁCTICAS DE CAMPO:

No procede.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

Bonache, J y Cabrera, A (Dir)(2006): Dirección de Personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Ed: Prentice Hall-Financial Times, 2ª Edición

Drachal, K. (2014). "What do we know about EPRG Model?" *Ecoforum Journal*, 3(2), 10. Retrieved from <http://www.ecoforumjournal.ro/index.php/eco/article/view/85>

Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D. y Cardy, R. (2016): Dirección de Recursos Humanos, 8ª Ed. Ed: Pearson Educación, Madrid.

González Ramírez, M.R.(Coord) (2014): Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed: Pearson.

Hillier-Fry, C. (2013): "¿Globalización o localización? La perspectiva del capital Humano", *Harvard Deusto Business Review*, nº 226, pp. 42-55.

Toro Dupouy, L. (2018): "La sensibilidad cultural y su impacto en el rendimiento de la empresa: la cultura como dimensión de la diversidad", *Harvard Deusto Business Review*, nº 284, pp.60-67.



#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Björkman I., Welch D. (2015): "Framing the field of international human resource management research", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 2, pp.136-150.
- Dabic M., González-Loureiro M., Harvey M. (2015): "Evolving research on expatriates: what is 'known' after four decades (1970–2012)", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 3, pp. 316-337.
- De Cieri, H.; Cox, J.; Wolfram, F. (2007): "A review of international human resource management: Integration, imitation", *International Journal of Management Review*, vol 9(4), 281-302.
- Gupta, A., y Govindarajan, V. (1991): "Knowledge flows and the structure of control within multinational corporations", *Academy of Management Review*, 16(4), 768 – 792
- Martínez Lucio, M. (2014): *International Human Resource Management: An employment relations perspective*. Ed: Sage, London.
- Pudelko M.,Reiche S., Carr C. (2015): "Recent developments and emerging challenges in international human resource management", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 2, pp. 127-135.
- Randall, S. Tarique, I. (2007): "International Human Resource Management: A North American Perspective, a thematic update and suggestions for future research", *International Journal of Human Resource Management*, Vol 18(5), mayo 2007, 714-744.
- Reiche, B. S, Harzing, y Tenzer, H. (2018). *International Human Resource Management* . 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- Rosenzweig, P.M., y Nohria, N. (1994): "Influences on human resource management practices in multinational corporations", *Journal of International Business Studies*, 25(2), 229 – 251.
- Søderberg, A. (2015): "Recontextualising a strategic concept within a globalising company: a case study on Carlsberg's 'Winning Behaviours' strategy", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, Iss. 2, pp. 231-257.
- VV.AA. (2014): 1000 preguntas sobre expatriación. Ed: Francis Lefebvre, Madrid.

#### ENLACES RECOMENDADOS (OPCIONAL)

<http://www.hr-guide.com/HR/Conferences.htm>  
<https://harzing.com/>  
<https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>

#### METODOLOGÍA DOCENTE

Se utilizarán varias de las siguientes metodologías docentes:

1. Tutorías personalizadas para buscar información reciente en diversas fuentes bibliográficas, plantear cuestiones de investigación, etc.
2. Realización de trabajos en grupo para la resolución de problemas en el ámbito empresarial.
3. Lectura e interpretación de la bibliografía especializada, incluyendo artículos de actualidad, propuesta en el programa de la materia.
4. Diseño, elaboración y exposición de un trabajo individual de aplicación de los conocimientos teórico-práctico adquiridos.
5. Resolución de problemas relacionados con la materia y aplicados al ámbito empresarial.

#### EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

#### CONVOCATORIA ORDINARIA

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.



Los criterios de evaluación se detallan a continuación. Entre paréntesis se indica el porcentaje sobre la calificación final de cada prueba.

1. **Prueba escrita (0.6):** exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase. A petición del estudiante, estas pruebas podrán realizarse presencialmente o bien podrán ser enviadas a la profesora de la asignatura por correo electrónico y/o la plataforma docente PRADO.
2. **Prueba oral (0.3):** exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la materia (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
3. **Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías (0.1):** trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

#### CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

En la convocatoria extraordinaria la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100%.

#### DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de las clases, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

En la evaluación única final la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100%.

#### INFORMACIÓN ADICIONAL

### ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

#### ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO (Según lo establecido en el POD)	HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)
Según lo dispuesto en esta guía docente	Presencial y por medios telemáticos

#### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Siguiendo las directrices del *Plan de adaptación de la enseñanza en el curso académico 2020-2021 a las medidas sanitarias derivadas de la pandemia de la covid-19 de la UGR* se procurará la máxima presencialidad



posible de las actividades formativas, tanto para las clases (teóricas y prácticas) como para los exámenes finales.

- La adecuación espacial y temporal de las actividades formativas a un contexto de NO presencialidad se llevará a cabo en función de los requerimientos que establezca la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en su correspondiente plan de adaptación a las medidas sanitarias derivadas de la pandemia de la covid-19.
- En virtud de estas disposiciones, las actividades formativas para el desarrollo de la docencia no presencial se llevarán a cabo utilizando medios telemáticos tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos.

#### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

##### Convocatoria Ordinaria

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente.

##### Convocatoria Extraordinaria

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente.

##### Evaluación Única Final

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente.

### ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

#### ATENCIÓN TUTORIAL

##### HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

##### HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Según lo dispuesto en esta guía docente

Medios telemáticos

#### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

Las actividades formativas para el desarrollo de la docencia no presencial se llevarán a cabo utilizando medios telemáticos tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos.

#### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

##### Convocatoria Ordinaria

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando medios telemáticos tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si fuera posible.

##### Convocatoria Extraordinaria

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando medios telemáticos en un escenario virtual síncrono. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si fuera posible.

##### Evaluación Única Final

Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando medios telemáticos en un escenario virtual síncrono. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si fuera posible.

